

QUERIAMOS HABER AVISADO DE LA PUBLICACION Y ACCESO A ESTE BOLETIN MEDIANTE LA CUENTA DE CORREO ELECTRONICO general@upco.es PERO NO HEMOS QUERIDO HACERLO MIENTRAS EL ACCESO A ESA CUENTA LO TENGAMOS QUE HACER A TRAVES DEL SERVICIO GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y MAS CONCRETAMENTE DE SUS DIRECTOR. POR OTRA PARTE NO SE NOS HA FACILITADO UNA LISTA ALTERNATIVA NI NINGUNA OTRA OPCION DE CORREO PARA COMUNICARNOS CON VOSOTROS.

NO CREEMOS QUE LA COMUNICACION DEL COMITE CON LOS TRABAJADORES QUE REPRESENTA DEBA SER MEDIATIZADA POR NADIE, SINO QUE ENTENDEMOS QUE DEBE SER DIRECTA Y LIBRE. Y AUN MENOS QUE EL ENCARGADO DE ENVIAR FISICAMENTE NUESTROS MENSAJES A LA LISTA DE CORREO SEA EL PROPIO DIRECTOR DEL SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS.

ENTENDEMOS (Y ASI LO PODREIS LEER DENTRO DE ESTAS PAGINAS) QUE UNO DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DE ESTA UNIVERSIDAD ES SU INEXISTENTE POLITICA DE COMUNICACION INTERNA, QUE DEJA MUCHO QUE DESEAR, QUE FOMENTA EL RUMOR DE PASILLO, QUE TIENE UN CORTE Y UN AFAN MARCADEMENTE PATERNALISTA EN EL SENTIDO DE QUERER CONTROLAR TODOS LOS MENSAJES QUE SE MANDAN Y QUIEN DEBE RECIBIRLOS.

ENTENDEMOS QUE LA LISTA DE CORREO general@upco.es ES PROPIEDAD DE LA EMPRESA, TAL Y COMO SE NOS HA DICHO REITERADAMENTE PERO NO COMPRENDEMOS QUE NO PODAMOS ACCEDER LIBREMENTE A ELLA O A UNA EQUIVALENTE, CON LAS LIMITACIONES TÉCNICAS QUE PUEDAN TENER, MAXIME CUANDO SU UTILIZACION ES MAS COMODA Y ABARATARIA LOS COSTES DE DISTRIBUCION DE ESTE BOLETIN, QUE ESTA VEZ HAN ASCENDIDO A 167 € (PAGADOS POR LA EMPRESA, ESO SI)

Editorial

Han pasado varios meses desde que celebramos las elecciones a representantes del Comité de Empresa en nuestra Universidad y hoy por fin nos ponemos en contacto con todos los trabajadores y trabajadoras de ella, con todos vosotros, para presentar lo que pretendemos que sea un cauce de comunicación e información continuo y transparente, al servicio de todos.

Nace hoy este Boletín con la intención de informaros de lo que va pasando en la Universidad, en lo que toca a los trabajadores y sus derechos. Estamos contentos de poder contar con un medio de comunicación directo con los trabajadores, desde el que exponer, desde el respeto y las ganas de trabajar por nuestra Universidad, todo lo que nos atañe y nos preocupa: seguridad en las condiciones de trabajo, mantenimiento de nuestro poder adquisitivo, otros asuntos que inquietan a colectivos determinados,.... Queremos que sea un Boletín escrito no solo por el Comité sino que recoja también vuestra aportaciones y sugerencias.

Entendemos que hay unos temas prioritarios para trabajar durante el curso 2004-2005 a los que nos vamos a dedicar con todo nuestro empeño:

- En primer lugar, a la recuperación del poder adquisitivo de nuestro salario, que en los últimos años ha descendido en términos reales. Creemos que ya va siendo hora de exigir una subida digna. Sospechamos, como todos vosotros, que la Universidad ha pasado por momentos algo difíciles en cuanto a sus finanzas y queremos que se conozca, que se nos explique la situación real, y poder analizar y valorar nosotros mismos la situación que se supone justificó la bajada de salarios el año pasado, pero que no puede justificar la pérdida del poder adquisitivo en el futuro.
- Exigir la finalización de un plan de seguridad y prevención de riesgos en el que venimos insistiendo desde hace tiempo y que se nos dice que " está en elaboración". Queremos que se realicen los simulacros de evacuación que exige la ley, máxime después de la experiencia del incendio de Cantoblanco.
- Trabajar por la transparencia de la información. Que lo que se nos cuente desde la dirección de la empresa a los trabajadores no sean verdades a medias (ver el artículo en este mismo boletín sobre el incendio en Cantoblanco) o que determinadas medidas que afectan a muchos de nosotros sean negociadas y compartidas en vez de impuestas. Queremos que al Comité de empresa se nos permita la comunicación directa y sin filtros intermedios con los trabajadores de la Universidad
- Establecer una relación fluida con la empresa, acostumbrando a la dirección a que nos tiene que tener en cuenta en muchas de las decisiones que hasta ahora ha venido tomando. Con nuestro trabajo tratamos de demostrar en cualquier caso que nos mueve únicamente el afán de mejorar el clima laboral desde la protección de los intereses de sus trabajadores.
- Participar activamente en el proceso de reforma del Reglamento de la Universidad de forma que se tenga en cuenta al Comité en aquellas cuestiones en las que preceptivamente tiene derecho a actuar.
- Reclamar la elaboración de la plantilla de puestos de trabajo y realizar el seguimiento del proceso de su elaboración.

Como veis es un plan ambicioso y nos queda a todos mucho camino por recorrer y muchas cosas por hacer pero seguimos con la ilusión del primer día y esperamos seguir contando con vuestro apoyo.

2 de noviembre de 2004
Nº I

Contenido:

Editorial	1
COMISIONES	
<i>Comisión Permanente</i>	2
<i>Comisión Económica</i>	3
<i>Comisión de Seguridad y Salud Laboral</i>	4
<i>Comisión de Estudios</i>	5
<i>Comisión Relaciones Laborales</i>	6
<i>Actualidad</i>	8

Puntos de interés especial:

- Convenio y Jubilación.
- Incendio en Cantoblanco ¿Casualidad o fruto de una adecuada planificación?
- Contador Salarial

Comisión Permanente del Comité de Empresa

“A efectos de disponer de nuestra propia lista de correo electrónico os rogamos nos enviéis un e-mail a comitedeempresa@upco.es con la dirección en la que os gustaría recibir nuestras comunicaciones

La comisión Permanente del Comité de Empresa está formada por el Presidente, la Secretaria, un representante de cada comisión de trabajo y se invita normalmente a que asista a sus reuniones al encargado de relaciones externas del Comité.

Aparte de la coordinación de los trabajos del Comité de Empresa, esta comisión lleva los asuntos cotidianos de la relación con la empresa y representa al Comité (y por lo tanto a todos los trabajadores de COMILLAS) en las reuniones y negociaciones con la dirección.

Un breve resumen (dado que la mayor parte del trabajo comité se hace en las comisiones) de los asuntos tratados es el siguiente:

- Hemos informado positivamente de todas las iniciativas puntuales de formación del personal que se llevan a cabo, si bien hemos solicitado que se realice un plan integral de formación del personal y no una suma de actuaciones puntuales. Nos hemos quejado por la aprobación del nuevo DIFOPU sin conocimiento previo del Comité.
- Firmamos la copia básica de todos los contratos laborales que se están realizando en la empresa, siempre que el trabajador en cuestión lo haya firmado previamente
- Estamos informados de los conflictos particulares que se han generado. No hemos intervenido en ellos por no haber sido reclamados por los trabajadores afectados.

- Se celebran reuniones periódicas con el Servicio General de Recursos Humanos para tratar asuntos diversos, desde el problema de las escaleras para el cierre de las ventanas por parte de los ordenanzas del edificio de Alberto Aguilera 23 a asuntos relacionados con la normativa sobre remuneración adicional a determinados colectivos.
- Solicitamos reiteradamente de la dirección de la empresa la documentación a que tenemos derecho según el Estatuto de los Trabajadores, entre los que estaría:
 - * Información trimestral sobre la evolución del sector económico, situación de la producción y las ventas, programa de producción y evolución probable del empleo en la Universidad, previsiones de nuevos contratos.
 - * El plan de incentivos y primas y la valoración de cada puesto de trabajo de la UPCO. En este sentido exigimos poder contar con la plantilla de la Universidad, al menos en lo referido a nombre, apellidos, antigüedad en la empresa, puesto desempeñado y categoría profesional de cada trabajador.
 - * Las estadísticas, trimestrales sobre absentismo y sus causas.

En general tratamos de convencer a la dirección de la empresa de que debe replantear su política de comunicación interna con los trabajadores, evitando las imposiciones no negociadas a las que nos tiene acostumbrados y generando un clima de confianza y transparencia.

El día 28 de julio solicitamos una entrevista con el Vicerrector de Asuntos Económicos con el fin de tratar los asuntos relativos a la recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores de COMILLAS.

“la empresa debe replantear su política de comunicación interna con los trabajadores”

Comisión Permanente

Carlos Ballesteros García (F. de CC. EE. y EE.); María Reyes Corripio Gil-Delgado (Facultad de Derecho); José M^º Ortiz Lozano (STIC); Juan Carlos Martínez Uzarraga (Librería); Begoña Vitoriano Villanueva (ICAI); Daniel Prades Cutillas (Facultad de Derecho)

Comisión Económica

La Comisión Económica del Comité de Empresa es una comisión de trabajo creada para el estudio y análisis de los datos económicos relacionados con la Universidad. Estos datos incluyen los que por ley la Dirección de la Universidad ha de facilitar al Comité y que, fundamentalmente, recogen la situación de la Universidad, así como datos necesarios para apoyar y analizar otros estudios que requieran de datos económicos propios, del sector o de ámbito más general (evoluciones de IPC, etc.)

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores está dedicado a las competencias del Comité de Empresa, y recoge, entre otras, las siguientes:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos (...)

1.3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones (...)

La Comisión Económica se pone como objetivo prioritario el análisis de los datos que se recogen en este artículo, así como de la información que pueda recabar sobre otros temas económicos de interés para el personal de la Universidad.

Con este fin, se solicitó a la Dirección de la Universidad los datos económicos del artículo 64, así como otros que son la base para determinadas actuaciones de la Dirección. Estos datos que se solicitaron fueron (cita textual de la carta):

“Asimismo, en relación con los datos económicos aportados por el Rector, tanto en la Carta del 28 de octubre de 2003, como en sus intervenciones posteriores ante diferentes colectivos, se solicita la información económica que los justifica”.

Igualmente, se solicitó que se entregaran las líneas de actuación y previsiones económicas a corto, medio y largo plazo, de la Universidad.

La carta de solicitud de información fue enviada en Mayo del presente año, y un mes después, sólo se recibieron dos páginas, con la cuenta de resultados y el balance de los años 2002 y 2003. Esta información fue revisada y analizada, pero la principal conclusión del análisis era la escasez de información para poder sacar conclusiones, que requerían más detalle y un alcance temporal mayor.

En una reunión mantenida por otro tema con el Vicerrector de Asuntos Económicos el día 23 de Septiembre de 2004, se comentó la falta de la información económica solicitada, y en particular, de la legalmente establecida. Más concretamente, se habló de la Memoria Económica del año 2003, que acaba de ser entregada (martes 28 de Septiembre de 2004), y cuyo análisis la Comisión se plantea como uno de sus trabajos prioritarios.

“la Comisión se plantea como uno de sus trabajos prioritarios el análisis de la Memoria Económica del año 2003”

Esperamos que el resto de la información solicitada vaya llegando a esta Comisión para que de su estudio podamos extraer las conclusiones sobre resultados y estado de la Universidad, en términos económicos, que nos permitan contrastar la información que llega por otros cauces de la Universidad, y hacer nuestro propio análisis. Para ello, como ya se ha comentado, no es suficiente la memoria, de modo que seguiremos insistiendo sobre la necesidad de recibir el resto de la información antes referida.

Por último, y como aclaración para que no exista ningún tipo de confusión, el Comité de Empresa está obligado a guardar sigilo (tal y como recoge el artículo 65. 2 del Estatuto de los Trabajadores), de modo que podremos hacer públicas las conclusiones de los análisis, pero de los datos originales no podremos sin autorización.

Comisión Económica

Begoña Vitoriano Villanueva (ICAI); Manuel Román García (Facultad de Derecho); Antonio Rúa Vieites (Facultad de CC. EE. y EE.);

Ricardo Gimeno Nogués (Facultad de CC. EE. y EE.); Juan Pedro Núñez Partido (Facultad de CC. HH. y SS.);

Comisión de Seguridad y Salud Laboral

La Comisión de Seguridad Y Salud se compromete a recoger y transmitir a la empresa cualquier solicitud, inquietud o duda relacionada con la seguridad, higiene y salud que en el ámbito laboral afecte a cualquier trabajador.

En este sentido, las actuaciones más recientes que se han llevado a cabo y que han sido puestas en conocimiento de la empresa han sido:

- Se ha solicitado la correcta toma de medidas de seguridad en la limpieza de las fachada del edificio de Alberto Aguilera 23.
- Se ha iniciado, a petición de la comisión, un informe de investigación del accidente ocurrido en la azotea del edificio de A.A. 23 por el técnico encargado del mantenimiento de las instalaciones del aire acondicionado en este edificio.
- Se ha solicitado una investigación de lo acontecido durante el incendio en Cantoblanco.
- Se ha comunicado a la empresa la problemática con los accesos a las nuevas ventanas del edificio de Alberto Aguilera 23.
- Se ha informado del mal estado de la escalera de salida a la calle Mártires de Alcalá, habitualmente no utilizada por ser una salida de emergencia y que ha sido usada como acceso provisional a la Universidad. Esta escalera presenta los peldaños redondeados en el extremo exterior, además de excesivamente pulidos y que junto con la pendiente que tienen los escalones la hacen muy resbaladiza.
- Se ha solicitado la revisión de los despachos de la 4ª Planta por la falta de ventilación y los malos olores de los que se quejan sus usuarios.

El día 7 de Julio se solicitó a la empresa la siguiente documentación:

- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Información acerca del servicio de prevención propio de la empresa.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Plan de emergencia y de evacuación de los edificios.
- Planes de formación en materia preventiva para los delegados de prevención y para el resto de trabajadores.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral del comité de empresa quiere comunicar que en la última reunión del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad el día 18 de octubre se hizo entrega, por parte de la empresa, la siguiente documentación:

- evaluación de riesgos de Santa Cruz de Marcenado, 26 y 31 más su correspondiente planificación
- evaluación de contaminantes químicos del área de reprografía de Alberto Aguilera, 23
- evaluación de riesgos de los lugares de trabajo de las siguientes **contratas** de A.A. 23: (más su correspondiente planificación)
 - Reprografía.
 - Limpieza
 - Seguridad
 - Cafetería
- Presentación del Plan de Prevención (en estudio).
- Presentación de normas de seguridad elaboradas (en estudio).

El resto de la documentación solicitada no ha sido entregada ya que "están en ello".



Comisión de Seguridad y Salud Laboral

José María Ortiz Lozano (STIC); Miguel Ángel de Domingo Ballesteros (Decanato F. de CC. EE. y EE.);
Carlos Sacristán Gómez (Audiovisuales Quintana); José Miguel Hernando Álvarez (Secretaría IPFC)

Comisión de Estudios

Nada más queremos, por el momento, dirigiros unas letras de presentación de lo que ha sido hasta hoy, y será en adelante, la función de esta comisión dentro del Comité de Empresa de nuestra Universidad.

Básicamente será objeto de nuestra actividad el estudio de las propuestas de actuación del resto de comisiones, para darles forma y redacción definitiva, en cuanto deba constar por escrito, y asimismo el análisis de la normativa y usos actuales de la casa para asegurar la presencia e intervención del Comité en todos aquellos asuntos en que la legislación lo prevea y, más allá, en cuanto pueda ser acordado con la Universidad para mejorarla y mejorarnos.

Dicho así es una declaración de principios, pero en realidad los principios ya se han puesto a trabajar, pues nuestro primer objetivo ha sido dotar al Comité de Empresa del necesario Reglamento que regule su funcionamiento y actuación. Para ello hemos redactado y sometido al Comité un proyecto, que resultó finalmente aprobado en el Plenario del mes de Julio pasado.

Igualmente hemos trabajado en la proposición de enmiendas al Reglamento General de la Universidad, para que en éste se recojan tanto la existencia como las atribuciones legales y funciones del Comité de empresa como uno de los órganos participativos de la comunidad universitaria.

En proyecto tenemos la realización de un “Estudio de satisfacción laboral”, que pronto podremos poner en marcha – una vez aprobado por el Plenario del Comité - con objeto de detectar tanto lo que funciona bien, para que se mantenga, como los defectos del sistema, para contribuir a su corrección.

Sobre nuestro trabajo futuro destacar que por un lado obedecemos a las necesidades y peticiones de las restantes comisiones, pero por otro también obedecemos a vuestro impulso y estamos a vuestra disposición, no solo para consultas puntuales sino también para recoger y encaminar vuestras ideas y propuestas para la mejora del funcionamiento de la comunidad universitaria y de las condiciones de quienes la componemos.

“Reconocimiento del Comité de Empresa como uno de los órganos participativos de la Comunidad Universitaria”



Comisión de Estudios

Daniel Prades Cutillas (Facultad de Derecho); Aída Casado Ferro (Biblioteca); M^a del Carmen Meneses Falcón (Facultad de CC. HH. y SS.)

Comisión de Relaciones Laborales

La Comisión de Relaciones Laborales es la encargada de los temas relacionados con los derechos laborales de los trabajadores, y de mediar en los conflictos que, individual o colectivamente, se produzcan entre estos y la empresa.

El trabajo de la Comisión durante estos meses ha sido el de elaborar una guía de derechos de todos los trabajadores de la Universidad, que esperamos esté en breve publicada, para dar respuesta a las preguntas más frecuentes que nos han llegado.

La Comisión ha intervenido, a petición de los afectados, en algunos problemas que han surgido y mediado entre la dirección y los trabajadores, con buenos resultados y

agradeciendo el buen talante demostrado por la dirección de Recursos Humanos. En particular se ha resuelto recientemente un problema con las guardias del mes de Agosto en el Servicio de Gestión Académica que afectaba a un colectivo importante de compañeros.


En el plan de futuro de la Comisión están como prioridades, la elaboración de una encuesta de satisfacción laboral, en colaboración con la Comisión de Estudios.

“Hemos pedido algunos datos a la dirección de la empresa que consideramos necesarios y en algunos casos se nos han dado y en otros no”

Futuro Laboral

A causa del aumento generalizado de carga de trabajo que supondrá reducir la jornada laboral a 35 horas, la Dirección ha decidido, muy a su pesar, que no será posible de ahora en adelante dejarles disfrutar de descansos en horas de trabajo. En consecuencia, y para aumentar su eficacia y productividad en el trabajo, se harán reformas en todos los puestos de trabajo.

Atentamente,
La Dirección



Comisión de Relaciones Laborales

Juan Carlos Martínez Uzárrega (Librería); Carlos Prieto Dávila (Servicio de Orientación y Compromiso Solidario);
Eva Rubio Guzmán (Facultad de CC. HH. y SS.); Patricia Vázquez Rodríguez (Traducción e Interpretación)
Nadia Rodríguez Ortega (Facultad de CC. HH. y SS.); Juan José de Barbáchano Herrero (Decanato Facultad de CC. EE. y EE.)

¿Casualidad o fruto de una adecuada planificación ?

Desde el Comité de Empresa nos alegramos de que no se produjeran daños personales ni materiales en el incendio de Cantoblanco y nos preguntamos si fue realmente una demostración de la eficacia planificada de los servicios de la Universidad o fue un éxito casual gracias al buen hacer de todos y a pesar de algunas improvisaciones.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA
COMILLAS

COMUNICACIÓN INFORMA:

Un incendio de pastos obliga a desalojar el Campus de Cantoblanco de la Universidad Pontificia Comillas

El campus de Cantoblanco de la Universidad Pontificia Comillas ha sido desalojado como medida de precaución ante la propagación de un incendio de pastos iniciado hacia las 13.00 horas en la zona de Valdelatas, entre los términos municipales de Madrid y Alcobendas, al norte de la capital.

El Servicio de Protección contra Incendios de la propia Universidad, con la colaboración de todo el personal de los diversos servicios de la institución, sofocó con sus medios de extinción las llamas que amenazaban el perímetro del campus impulsadas por el viento, mientras se desalojaban todos los edificios de la Universidad y se retiraban los automóviles de las zonas de aparcamiento, sin que se registraran daños personales ni materiales dentro del recinto.

Las clases siguieron suspendidas por la tarde, ya que la carretera entre El Goloso y Alcobendas, que da acceso al campus universitario, permaneció cortada varias horas para facilitar los trabajos de los bomberos.

Fuente: Oficialía Mayor

Los que lo vivieron de cerca proporciona informaciones contradictorias. Cada uno cuenta el incendio según lo vivió. Personas afectadas por el humo, otras que no se enteraron de una supuesta orden de desalojo que nadie supo dar adecuadamente, restos de árboles podados y latas de gasolina que aparecen de repente....

Esperemos que este grave suceso quede en mera anécdota y haga recapacitar a los responsables de la Universidad acerca de la importancia de contar con un buen plan de evacuación y actuación en caso de incendio.

“Lo que hubiera pasado si....” es una pregunta que no queremos responder con un “ya os lo dijimos”. La Dirección de la empresa nos comunicó triunfalmente a los que en ella trabajamos que todo salió bien. No nos gustaría pensar qué hubiéramos tenido que leer en otras circunstancias y esperamos que los responsables hayan tomado buena nota de los pequeños (o grandes) fallos que realmente hubo y lo tengan en cuenta para futuras ocasiones, tanto en Cantoblanco como en Quintana, Rey Francisco, Alberto Aguilera....y nos acostumbren y preparen a toda la comunidad universitaria (empleados y alumnos) a actuar en casos similares.

¿Para cuando un Plan de Evacuación?...¿Para cuando un Simulacro?...¿Alguien vela por nuestra seguridad?...

MADRID

EL PAÍS, jueves 7 de octubre de 2004

Un fuego de pastos obliga a desalojar a 1.400 alumnos de un colegio y una universidad

F. JAVIER BARROSO, Madrid. Un incendio de pastos y una densa columna de humo registrados ayer en la zona norte de la capital obligaron a desalojar a 1.400 alumnos del colegio Padre Marañet y de la Universidad Pontificia de Comillas. El viento hizo que el fuego se propagara con rapidez y que los 70 bomberos que intervinieron en su extinción

necesitaran cerca de tres horas y media para controlarlo, según los portavoces de Emergencias 112 y Emergencias Madrid.

El incendio, que arrasó 35 hectáreas de pastos, se inició sobre la una de la tarde cerca del campo de tiro de Cantoblanco, debajo de la Universidad de Comillas por causas aún no determinadas.

PÁGINA A LA PÁGINA 4

Unos 850 escolares fueron evacuados a una estación de Renfe de Alcobendas hasta que fue extinguido el fuego

VIENE DE LA PÁGINA 1

La sequedad de la zona y el viento hicieron que el fuego, que se inició en Valdelatas, en el término municipal de Madrid, pasara con rapidez a Alcobendas. Los responsables de la universidad y del colegio decidieron desalojarlos ante el riesgo de que el incendio alcanzara a los edificios. En la universidad, abandonaron las instalaciones unos 500 alumnos y profesores, mientras que el número en el caso del centro Padre Marañet alcanzó los 900. Estos, escoltados por agentes de la Policía Local de Alcobendas, fueron a pie hasta la estación de cercanías de Valdeafuentes (situada a un kilómetro y medio) hasta que fue extinguido el fuego. Los más pequeños fueron trasladados en vehículos policiales.

Uno de los maestros se produjo una torcedura en un tobillo durante la evacuación. “Era muy difícil que las llamas llegaran al colegio, ya que el campo de fútbol y las instalaciones deportivas hubrían hecho de cortafuegos”, explicó el director del colegio, Faustino Sánchez Recas, quien señaló que acostumbran a hacer simulacros de incendio. También fueron evacuadas ocho monjas de clausura de un convento de capuchinas, de avanzada edad.

Los bomberos tuvieron dificultades para extinguir las llamas debido a lo escarpado del



Los bomberos, durante la extinción del incendio de la zona norte de la capital. JULY MARTÍN

terreno y que el viento trasladaba chispas de un lado a otro lo que vivaba diferentes focos por las proximidades. Al lugar acudieron 14 dotaciones de bomberos de la Comunidad de Madrid y otros 10 del Ayuntamiento de la capital, que fueron apoyados desde el aire por cuatro helicópte-

ros. El valor ecológico de la superficie arrasada era nulo, según fuentes regionales. La carretera M-616, que une la auto vía de Colmenar Viejo (M-607) con Alcobendas estuvo cortada hasta que fue controlado el incendio. El fuego también se extendió hasta un vivero cercano, llamado

Nazaret, perteneciente al padre Mundina. Parte de la explotación quedó arrasada, mientras el propio religioso insistía que las llamas no afectaron al resto de la instalación. Los bomberos dejaron retenes durante toda la tarde ante el riesgo de que el fuego se avivara de nuevo.

Actualidad

Contador Salarial


Estimación del dinero donado a la Universidad por el conjunto de sus trabajadores durante el curso académico 2003-2004 si el sueldo medio anual antes de impuestos fuera de 24.000 € (4.000.000 de pesetas) = 816.367 € (**136.055.755 Ptas.**)

Aunque esta sección se incluye en este boletín en la sección de Actualidad, a partir del próximo, el contador aparecerá en la primera página del boletín, acumulando las cantidades registradas hasta el momento. Por ser ésta la primera ocasión, se incluye aquí el procedimiento de cálculo de este contador.

Cálculo del contador:

La última subida salarial lograda por los trabajadores de la Universidad Pontificia Comillas se produjo en octubre de 2002. En octubre de 2003 no se produjo la actualización salarial con el IPC correspondiente al periodo Octubre 2002-Septiembre 2003 (crecimiento vegetativo) que fue del 2.89%, lo que supone que durante el año siguiente hemos perdido nuestro salario en esa cantidad, o lo que es lo mismo se lo hemos “donado” a la universidad.

Esto es, por cada 600 € (100.000 ptas.) que veas en tu última nómina (antes de impuestos) ese mes has dado a la universidad 17,32 € (2.883 ptas.), y acumulando en el año, la cantidad total habrá sido de 259.8€ (43.300 Ptas.). El cálculo estimado del total, se ha hecho suponiendo 1.177 trabajadores (dato de la Memoria Académica del curso 2002-2003) y 24.000 euros de sueldo medio (valor no contrastado con datos)

	Octubre de 2004	
	Estimación de la cuantía “donada” mensualmente de tu última nómina por cada 600 € (100.000 ptas.) brutas (antes de impuestos)	Estimación del dinero “donado” a la Universidad acumulado desde Octubre 2003 (por cada 100.000 ptas. que veas en tu última nómina)
Euros	17,32 €	259,8€
Pesetas	2.883 ptas.	43.300 ptas.

¿SABÍAS QUE... ? la “donación” a la Universidad según sea la posible subida en el curso (2004 -2005) será:

Posible subida	Curso 2004-2005: por cada 600 € de la nómina, individual	Curso 2003-2004: por cada 600 € de la nómina, individual	Total “donado”, supuesto un sueldo medio de 24.000 € anuales
0%	563,04 €	259,8 €	1.767.194€ + 816.367€ = 2.583.561€
1.5%	428.04 €	259,8 €	1.343.474€ + 816.367€ = 2.159.841€
3%	293.04 €	259,8 €	919.754€ + 816.367€ = 1.736.121€
5%	113,04 €	259,8 €	354.794€ + 816.367€ = 1.171.161€
6.3%	0 €	259,8 €	816.367€

... **E**n realidad, para que pudiéramos recuperar en un futuro (“perpetuo”) el dinero “prestado” a la Universidad durante el curso 2003-2004, la subida de este año debería considerar la devolución en el futuro de esta cuantía. Para ello la subida debería ser de al menos: **6.36%** (valor estimado).

Convenio y Jubilación

Como todos sabemos - y si no, nos enteramos ahora - nuestro actual convenio colectivo, aprobado y publicado en este mismo año 2004, contiene dos acuerdos que afectan sensiblemente a las condiciones de jubilación de los trabajadores del sector.

Por un lado se ha suprimido el premio de jubilación, sustituido por un sistema de premios a la antigüedad, de otro se ha rebajado a sesenta y cinco años la edad de jubilación obligatoria para el trabajador.

En el anterior convenio (BOE de 22 de febrero de 2000), la edad de jubilación se establecía (art. 32.3) de la siguiente forma:

- Docentes: obligatoria a los 70 años, salvo acuerdo de las partes para prorrogar la actividad hasta los 73.
- No docentes: obligatoria a los 65 años, salvo acuerdo de las partes para prorrogar la actividad hasta los 70.

En el convenio actual (BOE de 9 de junio de 2004) la jubilación queda (art. 30.3) para todos como obligatoria a los 65 años, salvo acuerdo de las partes.

Consecuentemente queda reducida en cinco años la edad de jubilación obligatoria de los docentes, que en adelante solo podrían continuar su labor hasta los 70 años en caso de acuerdo, y no por su sola voluntad como hasta el presente. Si bien es cierto que de la redacción literal parece deducirse la obligación de la empresa de permitir la continuidad del trabajador hasta que éste cumpla los requisitos necesarios para disfrutar de la pensión de jubilación (por ejemplo, años de cotización...).

Sin embargo conviene saber que mediante dos sentencias de la misma fecha (9 de marzo de 2004, Recursos de Casación 765 y 2319/2003) curiosamente anteriores a la publicación de convenio en el BOE, el Tribunal Supremo ha declarado la nulidad de todas la *cláusulas de jubilación obligatoria* incluidas en convenios colectivos después del 4 de marzo de 2001 (fecha de entrada en vigor del RDL 5/2001 que derogó la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, al amparo de la cual se incluían en los convenios las cláusulas de jubilación obligatoria).

Así pues, hay que concluir que es nula la regulación de la edad de jubilación obligatoria que recoge el convenio actual, y por lo tanto se debe tener por no puesta. Lo que no está claro es si mantiene su vigencia la regulación del convenio de 2000, o si simplemente desaparece la edad de jubilación obligatoria para el trabajador, circunstancia que tendrá que resolverse en futuras resoluciones.

En cualquier caso lo evidente es que el trabajador docente no está obligado a jubilarse a los 65 años, aunque la empresa así lo quiera, pudiendo pactar individualmente la edad y condiciones de su jubilación efectiva.



Dirección del despacho del Comité
Alberto Aguilera, 23
3ª Planta zona central

Teléfono: 91 542 28 00
Ext.: 2263
Correo: comitedeempresa@upco.es

UPCO
Comité de Empresa

Enigmas:

¿De que empleado de la universidad es el coche que se aparca todos los días junto al coche oficial del Rector en el aparcamiento de Mártires de Alcalá?

¿Por qué la responsable de Prevención de Riesgos Laborales se enteró de que hubo un incendio cuando llevaba ya 24 horas apagado?

¿Cual es la razón para que no os lleguen comunicados del Comité de Empresa mediante la cuenta de correo electrónico general@upco? ¿quién es el encargado de mandar esos mensajes?

¿Por qué se agradeció en la inauguración del curso a los pintores que se quedaron sin vacaciones en agosto? ¿no van a disfrutar de ellas en otro momento? ¿son empleados de la Universidad? ¿fueron los únicos sin vacaciones?

¿Para qué se exige a varios empleados que para cambiar de puesto y responsabilidades realicen obligatoriamente un Master en el Instituto? ¿quien corre con los gastos? ¿se realizan en horario laboral?

¿Cual fue la razón para que en martes día 7 de septiembre nos fuera denegada la posibilidad de comunicar al resto de compañeros a través de general@upco una información que creíamos de mucho interés y que, al no ser difundida, pudo perjudicar a algunas personas?

NOTA: tenia que ver con una convocatoria de ayudas por parte de la Comunidad de Madrid a familias con personas mayores dependientes.

¿Por que a algún colectivo de personal dependiente de Oficialía Mayor se les exige justificar por escrito la necesidad de disponer de una cuenta de correo electrónico como el resto del personal?

¿Es una respuesta valida "para que quieres tú una cuenta si no manejas el ordenador"?

¿Falta buen ambiente en tu empresa?

RECOLOCAMOS A TUS EMPLEADOS PARA QUE INTIMEN Y ADEMÁS TE SOBRARÁ ESPACIO PARA PONER UN MINIGOLF EN TU DESPACHO.

JUNTITOS SA
especialistas en calor laboral

ECOLOGISTAS
DESPACHO
CONSUMEHASTAMORIR.COM